

### Selektions- und Allokationsprozesse im Beschäftigungssystem

Bechtle, Günther

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bechtle, G. (1982). Selektions- und Allokationsprozesse im Beschäftigungssystem. In L. Bußmann (Hrsg.), *Abstimmungs- und Auswahlprobleme im Bildungs- und Beschäftigungssystem* (S. 137-156). Berlin: Duncker & Humblot. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-107678>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

INTERNATIONALE TAGUNG DER SOZIALAKADEMIE DORTMUND

# Abstimmungs- und Auswahlprobleme im Bildungs- und Beschäftigungssystem

Herausgegeben von

**Prof. Dr. Ludwig Bußmann**



**D U N C K E R & H U M B L O T / B E R L I N 1982**

# **Selektions- und Allokationsprozesse im Beschäftigungssystem**

Von Günter Bechtle, München

## **A. Ein theoretisches Ausgangspostulat**

I. Objektive Entwicklungstendenzen von Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstrukturen, von Bildung und Ausbildung, wie sie im Verlauf wirtschaftlichen Wachstums oder Nichtwachstums auftreten, zugestanden — in gewisser Weise geht dieser Beitrag von der scheinbar entgegengesetzten These aus, daß Selektions- und Allokationsprozesse im Beschäftigungssystem in ihrer Genese zentral geprägt sind von Strategien der Interessendurchsetzung von und in Betrieben einerseits und von Arbeitnehmervertretungen andererseits. Gleichzeitig aber ist diese Gegenüberstellung — und deswegen die Formulierung scheinbar — von objektiven Entwicklungstendenzen auf der einen, von Strategien der Interessendurchsetzung auf der anderen Seite letztlich falsch, weil unvermittelt.

In der Perspektive des Beschäftigungssystems nämlich ist der gesellschaftliche Produktionsprozeß durch eine immanent widersprüchliche Struktur charakterisiert: Er ist zugleich von der Bereitstellung besonders oder zumindest verschieden qualifizierter Arbeitskräfte abhängig, wie gleichzeitig davon, daß der Einsatz von Arbeitskraft im betrieblichen Produktionsprozeß gegenüber der gesellschaftlichen Produktion von Qualifikation notwendig gleichgültig sein muß. Aus diesem — nun wiederum objektiv bestimmten — Verhältnis von Abhängigkeit und Gleichgültigkeit zwischen gesellschaftlicher Qualifizierung von Arbeitskraft und ihrer Nutzung und Bewertung in der betrieblichen Produktion folgt, daß Betriebe auf dem Wege eigener Selektions- und Allokationsprozesse Einsatzstrukturen von Arbeitskraft realisieren, bei denen die Nutzung qualifizierter und gesellschaftlich bewerteter Arbeitskraft in vielfältiger Weise unterlaufen und gebrochen werden kann, wobei entgegengesetzte oder komplementäre Interessen von Arbeitnehmervertretungen zentral zu berücksichtigen sind.

## **II. Dies bedeutet im einzelnen:**

1. Die selektive betriebliche Verarbeitung und die Zuteilung von gesellschaftlich produzierter und bewerteter Qualifikation an Personen, ist von dieser nicht in irgendeinem Kausalverhältnis determiniert. Oft

als generell unterstellte Tendenzen des Beschäftigungssystems — etwa eine generelle Dequalifizierung von Arbeitskraft oder unterqualifizierter Arbeitskräfteeinsatz oder Polarisierung in hochbewertete Spezialqualifikationen und niedrig bewertete Jedermannsqualifikationen — sind jeweils nur denkbare, mögliche betriebliche Strategien des Arbeitskräfteeinsatzes, in die immer auch andere Bedingungen von Märkten, von Technik und Organisation betrieblicher Produktionsprozesse, von betrieblichen Herrschaftsinteressen eingehen. Selektion und Allokation im Beschäftigungssystem sind in dieser Perspektive immer zu verstehen als betriebliche Problemlösungen beim Einsatz von Arbeitskraft.

2. Aus dem Problemlösungscharakter betrieblichen Selektions- und Allokationsverhaltens, in denen Reproduktionserfordernisse von Arbeitskraft mehr oder weniger berücksichtigt werden, folgt, daß diese dazu tendieren, feste, institutionelle Formen anzunehmen, die sich gegenüber Innovationen im Bildungssystem durch einen eher konservativen Charakter auszeichnen. Dies aber, der Versuch, Problemlösungen in Form fester Selektions- und Allokationsregeln durchzuhalten, schlägt auf die Bildungs- und Ausbildungsbereitschaft sowie -verhalten der Arbeitskräfte zurück, die sich gegenüber Selektions- und Allokationsprozessen im Bildungssystem querlegen und damit diese selbst verändern können. Es scheint wichtig, diese Interdependenz zu betonen (vgl. dazu Teil B des Referates).

3. Aus den Thesen 1 und 2 folgt nun in der Perspektive des Abbaus von sozialer Ungleichheit, daß nicht die generelle Anhebung und Angleichung von Qualifikation Bewertungskriterium von Veränderungsprozessen bei Selektion und Allokation sein kann, sondern der Komplex betrieblich realisierter Einsatzstrukturen von Arbeitskraft. Diese nämlich entscheiden über Niveau und Struktur ihrer Reproduktionsbedingungen, d. h. über die individuell und kollektive Chance, Arbeitskraft zu erzeugen, zu erhalten und zu tauschen.

### **B. Die Bedeutung von Qualifizierungsprozessen für die Selektion und Allokation von Arbeitskraft**

Die Bedeutung der betrieblichen Gestaltung des Produktionsprozesses, bei der natürlich Bedingungen der Absatz- und Beschaffungsmärkte, aber auch die Stabilisierung des betrieblichen Herrschaftssystems eine zentrale Rolle spielen, für die Selektion und Allokation von Arbeitskraft sei nun am Fall betriebsspezifischer Qualifizierung dargestellt.

Dieser Fall betriebsspezifischer Qualifizierung, die Analyse seiner Bedeutung für Selektion und Allokation ist nicht willkürlich gewählt, sondern ist zweifach begründet:

- Einmal repräsentiert er durchaus ein Phänomen, welches die neuere industriesoziologische und Arbeitsmarktforschung als historisch relevant ausweist.
- Zum anderen wird in der industrie- und berufssoziologischen Forschung in jüngster Zeit das Auftauchen von gegenläufigen Tendenzen diskutiert, d. h. die Entstehung neuer, überbetrieblich formalisierter Ausbildungsberufe in der Industrie, und an diesem Phänomen lassen sich Veränderungsimpulse und Veränderungsfolgen für Selektions- und Allokationsprozesse untersuchen.

### **I. Zum Phänomen betriebspezifischer Qualifizierung**

Um Funktion und Bedeutung betriebspezifischer Qualifizierung zu erkennen, muß kurz auf den übergeordneten Zusammenhang zwischen dem Phänomen der Spaltung oder Segmentation von Arbeitsmärkten und Selektion von Arbeitskräften eingegangen werden.

1. Betriebspezifische Qualifizierung ist nach den Befunden der Arbeitsmarktforschung Teil oder Mechanismus einer Segmentationsform des Arbeitsmarktes, nämlich der sogenannten betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation. Diese Segmentationsform, also die Abschottung innerbetrieblicher Arbeitsmärkte nach außen, hat, empirischen Indikatoren zur Folge — Rückgang zwischenbetrieblichen Arbeitskräfteaus-tausches, erhöhte Selektivität der Betriebe, der Einstellungen und Entlassungen, bei Beförderungen und Qualifizierungsmaßnahmen — in der Bundesrepublik in den 60er Jahren zugenommen. Allerdings waren makroökonomische und soziale Folgen in dieser Phase, d. h. unter Bedingungen kontinuierlichen Wachstums und Arbeitskräfteknappheit, nicht manifest.

Mit den 70er Jahren beginnen sich diese Vorzeichen zu verändern:

- Geringeres Wirtschaftswachstum, Nachlassen der Gesamtnachfrage nach Arbeitskraft,
- verstärkte konjunkturelle Ausschläge, d. h. längerfristige Tiefkonjunkturen,
- starke Zunahme des inländischen Arbeitskräftepotentials aus demographischen Gründen.

Unter diesen Bedingungen produziert betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation Tendenzen zur vertikalen Segmentierung der Arbeitskräfte: Arbeitslosigkeit konzentriert sich bei bestimmten Arbeitskräftegruppen, bei denen gleichzeitig Dauer und Häufigkeit von Arbeitslosigkeit zunehmen. Die Marginalisierung dieser Gruppen, oder wie es heißt,

die Marginalisierung des instabilen Beschäftigungsbereiches, verschärft sich durch stigmatisierendes Einstellungsverhalten der Betriebe, die aus Mehrfacharbeitslosen Langzeitarbeitslose machen. Gegenstück und Folge von Marginalisierung sind Verfestigung und Verhärtung im stabilen Beschäftigungsbereich, wo Arbeitskräfte um eine bessere Arbeitsplatzabsicherung bemüht sind, was häufig über Regelungen erreicht wird, die zu einer stärkeren Abriegelung betriebsinterner Arbeitsmärkte führen. Es gibt Anzeichen dafür, daß Spaltungstendenzen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu einer verschärften vertikalen Polarisierung führen, die in der Arbeitsmarkttheorie mit dem Modell des „dualen Arbeitsmarktes“ — mit einem stabilen, mehrfach „privilegierten“ Primär- und einem instabilen „deprivilegierten“ Sekundärsektor beschrieben wird.

2. Zurück zur betriebsspezifischen Qualifizierung: Diese ist zu begreifen als Deckung eines betrieblichen Qualifikationsbedarfes durch innerbetriebliche Vermittlung von Qualifikationen, die in der Regel nur in dem jeweiligen Betrieb selbst verwertet, nicht transferiert werden. Diese Nichttransferierbarkeit versteht sich nicht von selbst, sondern muß auf dabei wirksame betriebliche und Arbeitnehmerinteressen zurückgeführt werden:

- Je mehr der innerbetriebliche Qualifizierungsprozeß unmittelbar auf den betrieblichen Produktionsprozeß bezogen ist, desto mehr kann der Produktionsprozeß als Lernort genutzt werden; Qualifizierung ist dann kein „besonderter“ Prozeß, der Arbeitszeit und organisatorische Aufwendungen beansprucht, sondern Qualifizierung bleibt eine bloße zeitweilige Überhöhung und Anreicherung der Arbeit. Es wird mit anderen Worten die Tatsache genutzt, daß Arbeitsplatzanforderungen als Qualifikationsanforderungen zugleich Qualifizierungszwänge und Qualifizierungschancen darstellen.
- Betriebsspezifität der Qualifizierungsprozesse, Beschränkung auf die speziellen Erfordernisse des Betriebes ist ein wirksames Mittel der Reduzierung von Qualifizierungsaufwendungen.
- Der Preis für die höherqualifizierte Arbeit kann unter Kontrolle gehalten werden. Da sich für die zusätzlich erworbene Qualifikation kein Preis auf dem freien Arbeitsmarkt bilden kann, verbleiben die so qualifizierten Arbeitskräfte zumindest zunächst einmal in der Kategorie, der sie ursprünglich angehörten.

3. Je mehr nun betriebsspezifische Qualifikationen erzeugt werden, desto mehr muß der Betrieb daran interessiert sein, Selektions- und Allokationsprozesse von Arbeitskraft so zu organisieren, daß deren Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten so lange nutzbar sind, wie es die Entwicklung des betrieblichen Produktionsprozesses verlangt.

Daraus leiten sich zwei Kategorien betrieblicher Politiken ab:

- Politiken der betrieblichen Bindung der Arbeitskräfte sowie
- Politiken der Differenzierung der Beschäftigten in Stamm- und Randbelegschaften.

Was die erste Kategorie betrifft, so scheint eine Politik besonders effizient zu sein, die betriebliche Stellung und Verdienst der Arbeitskraft mehr oder weniger unmittelbar an das Niveau der erworbenen betriebsspezifischen Qualifikation knüpft. Dies dient sowohl dazu, die Bereitschaft, sich betriebsspezifisch zu qualifizieren, zu stimulieren, sowie dazu, daß der Betrieb nur die jeweils für ihn nutzbare Zusatzqualifikation gratifizieren muß.

In der hier interessierenden Selektionsperspektive sind eine Reihe wichtiger Voraussetzungen für diese Politik der Betriebsbindung zu nennen:

- Der betriebsinterne Arbeitsmarkt baut auf einer Hierarchie qualifikatorischer Stufen auf, denen eine Lohnskala soweit wie möglich entsprechen muß;
- die aus dem Produktionsprozeß hervorgehenden Arbeitsanforderungen müssen sukzessive aufeinander aufbauen und insbesondere auf einer Kenntnis- und Fähigkeitsbasis beruhen, die die Mehrzahl der Arbeitskräfte teilt;
- die Übergänge von einer Qualifikationsstufe zur nächsten müssen als Schritte im Erwerb betriebsspezifischer Qualifikation definiert und dazu genutzt werden können, die Unterschiede in hierarchischer Stellung und Verdienst zu legitimieren.

Im Umkehrschluß kann man folgern, daß betriebsspezifische Qualifizierung — Anlernung als Mechanismus des Abriegelns eines betriebsinternen Arbeitsmarktes — unter folgenden Bedingungen inadäquat, d. h. unmöglich oder wenig effizient ist:

- im Fall entqualifizierter und nivellierter Arbeitsanforderungen, wo also Arbeitsplätze leicht gegeneinander austauschbar sind, ohne dazu besondere Anlernung zu erfordern;
- in all den Fällen, wo Produktionsprozesse eine bereits beträchtlich angehobene Basis bzw. Ausgangsqualifikation verlangen;
- in dem Fall, wo die qualifikatorische Abstufung nicht einem differenzierten Qualifikationskontinuum folgt, sondern wo Qualifikationsbrüche zwischen den verschiedenen Ebenen vorherrschen, was bedeutet, daß prozeßbezogene Anlernung sehr aufwendig wird, lange Zeiten und ein für die Anlernung bereitstehendes spezialisiertes Personal erforderlich sind.



Was die Politiken der Differenzierung in Stamm- und Randpersonal als einem der zweifellos zentralen betrieblichen Selektionsprinzipien betrifft, ist neben arbeitsorganisatorischen Maßnahmen die betriebliche Politik der Nutzung gesellschaftlicher, außerbetrieblicher Schichtungs- oder Segregationsbarrieren zu betonen. Auf diese Weise wird die Erzeugung betriebsspezifischer Qualifikationen, wie die zur Sicherung ihrer Nutzung notwendigen direkten oder indirekten betriebsbindenden Gratifikationen, auf ganz bestimmte soziale Gruppen begrenzt. Dies kann etwa erklären, warum die Arbeitsmarktsegmentation in bestimmten Ländern so eindeutig bestimmte ethische Minderheiten benachteiligt, während anderswo nach ganz anderen Merkmalen selektiert wird. Schließlich kann diese betriebliche Selektionspolitik auch den Wert erklären, den allgemeinbildende Schulabschlüsse für betriebliche Personal- und Qualifizierungspolitik auch dann haben können, wenn die qualifikatorische Funktion der mit ihnen zertifizierten Bildung unbedeutend bzw. inexistent ist. Diese Politik der Anlehnung betrieblicher Selektionsprinzipien an außerbetrieblich konstituierte soziale Schichtungskriterien läuft auf eine gestufte Bindung der Beschäftigten an den Betrieb hinaus. Diese Selektionspolitik konstituiert eine Form der Arbeitsmarktsegmentation, die sich durch das Nebeneinander einer betriebsspezifisch qualifizierten, an den Betrieb gebundenen Stammbegellschaft und einer Randbegellschaft charakterisiert, deren Angehörige beliebig über den externen Arbeitsmarkt austauschbar sind. Dabei kann der relative Anteil der Stamm- oder Randbegellschaft an der Gesamtbegellschaft nur bestimmt werden, wenn gleichzeitig technisch-ökonomische, soziale, rechtliche, arbeitsmarktpolitische Bedingungen berücksichtigt werden.

4. Schließlich gibt es eine Reihe von Gründen, die dafür sprechen, daß auch Arbeitnehmer bzw. ihre Vertretungen, ein Verhalten entwickeln, welches jene Differenzierung in Stamm- und Randbegellschaft zumindest unterstützt. Schließt man den Fall aus, daß Arbeitnehmervertretungen selber partikulare Gruppeninteressen verfolgen, indem sie sich etwa an gesellschaftlich vorstrukturierte soziale Schichtungskriterien orientieren, muß davon ausgegangen werden, daß sie ein Interesse daran haben, die der Stammbegellschaft eingeräumten Leistungen, Gratifikationen, Privilegien zumindest auf die sie stützende und tragende Begellschaftsmehrheit auszuweiten. Es ist schwer vorstellbar, daß eine organisierte Arbeitnehmervertretung auf Dauer hinnehmen kann, daß der Mehrheit der sie aktiv tragenden Beschäftigten sowohl die Chance des Erwerbs von Qualifikationen wie vor allem auch die damit verbundenen Rechte der Stammbegellschaft verweigert werden und sie im Randbegellschaftsstatus verharren muß. Entweder kann sich unter diesen Bedingungen keine organisierte Arbeitnehmervertretung bilden, die die Interessen der



Mehrheit vertritt; oder die Grenzlinie zwischen Stamm- und Randbelegschaft muß abgebaut werden, so, daß die Mehrheit Stammbeflegschaftsstatus aktuell besitzt oder doch zumindest über kurz oder lang erreichen kann. In eine solche Richtung zielende Aktivitäten von Arbeitnehmervertretungen haben also einen durchaus ambivalenten allokativen Effekt:

- Einerseits erreicht sie die beabsichtigte Ausweitung des gegenüber dem außerbetrieblichen Arbeitsmarkt geschützten Teils der Belegschaft, Diskriminierungen innerhalb der Beschäftigten eines Betriebes werden reduziert;
- auf der anderen Seite aber produziert dies — unbeabsichtigt — eine weitere, zunehmende Verfestigung des Segmentationsphänomens überhaupt.

## **II. Aktuelle Ergebnisse aus der empirischen Sozialforschung zum Zusammenhang von Qualifizierung, betrieblicher Rationalisierung und Allokationsprozessen**

An dieser Stelle sollen kurz neuere, einschlägig relevante Ergebnisse aus der empirischen Sozialforschung referiert und bezogen auf den Fragenkomplex von Allokation und Selektion reinterpretiert werden. Es handelt sich um zwei Untersuchungen des ISF, München:

- Einmal um eine Studie über den langjährigen Prozeß der Einführung zweier Facharbeiterberufe in der chemischen und Stahlindustrie,
- zum anderen um die qualifikatorischen Folgen von betrieblichen, technisch-organisatorischen Rationalisierungsstrategien im Instandhaltungsbereich.

In beiden Fällen ändern sich betriebliche Selektion und Allokation in signifikanter Weise.

1. Im ersten Fall handelt es sich um die in den Jahren 49 bzw. 66 auf Initiative der Industrie neu geschaffenen Ausbildungsberufe des Chemie- bzw. Hüttenfacharbeiters. Die Ergebnisse der Studie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

### *a) Ergebnis Nr. 1:*

Die vorher geschilderten Vorteile des in der Stahl- und in der chemischen Industrie traditionell üblichen und verbreiteten innerbetrieblichen Anlernsystems — d. h. in Betriebsperspektive die Sicherstellung, die „richtig“ qualifizierte Arbeitskraft langfristig nutzen zu können, und in Arbeitnehmerperspektive das Interesse an einer gesicherten individuell-

lebensgeschichtlichen Reproduktionsstruktur — verhindern bis in jüngste Zeit hinein, daß die sozusagen abrufbaren Ausbildungsberufe implementiert werden, obwohl die Betriebe den Bedarf an neuen, höheren und breiteren Vorqualifikationen der Berufsanfänger artikulieren, weil neue — hier nicht im einzelnen benennbare — technisch-ökonomische und soziale Voraussetzungen das traditionelle Anlernsystem defizient werden lassen. Erst seit wenigen Jahren hat sich dann die Ausbildung von Jugendlichen schlagartig bei fast allen Betrieben in quantitativ steil ansteigendem Umfang durchgesetzt.

*b) Ergebnis Nr. 2:*

Die nahezu komplementäre Interessenstruktur zwischen Betrieb und Arbeitskraft, die von den Autoren der Untersuchung als Ineinandergreifen von betrieblicher Reproduktionsstruktur (eine genaue Differenzierung von Qualifikationsforderungen, Entlohnung und Qualität für Arbeitsbedingungen) und individuell-lebensgeschichtliche Struktur der Reproduktion von Arbeitskraft (die zeitlich gegliederte individuelle Entwicklung der Reproduktion in Form von Arbeitsplatzwechsel sukzessive Höherqualifizierung und Lohnaufstieg) bezeichnet wird — diese eingespielte Komplementarität blockiert ihrerseits notwendige Veränderungen von Selektion und Allokation, die bei der Deckung eines neuen betrieblichen Qualifikationsbedarfes die traditionelle Form der „Interessensabgleichung“ zwischen Betrieb und Arbeitskraft gefährden würde. D. h. genauer, zwei Kategorien von Arbeitskraft versperren oder erschweren zumindest über eine lange Zeitspanne hinweg die Implementation von Ausbildung:

- Bereits länger im Betrieb beschäftigte Angelernte befürchten — durchaus realistisch —, daß neu rekrutierte, jüngere Arbeitskräfte mit abgeschlossener Facharbeiterausbildung sowohl bereits auf einem mittleren Niveau der Arbeitsplatzhierarchie einsteigen, als auch, daß sie diese Hierarchie schneller durchlaufen.
- Umgekehrt verweigern jugendliche Arbeitskräfte die Ausbildung in den neuen Berufen, weil sie skeptisch sind gegenüber der Möglichkeit der Betriebe, neue, auf die Facharbeiterkarriere zugeschnittene Allokationsmuster in oder gar gegen die bestehende Arbeitsplatz- und Lohnstruktur einzubauen.

Erst wenn der Widerstand dieser beiden Gruppen überwunden wird, indem die Betriebe kompensatorische Absicherungen einrichten, d. h. eine neue Einheit von Arbeitsplatzstruktur und Lohnstruktur herstellen, kann sich der Prozeß der Innovierung des traditionellen Systems innerbetrieblicher Qualifizierung — Anlernung durchsetzen.

*c) Ergebnis Nr. 3:*

Schließlich leiten die Autoren der Studie aus diesen Ergebnissen eine generelle Schlußfolgerung ab: Danach ist die „gängige Annahme, eine spezifische betriebliche Qualifikations- und Qualifizierungspolitik erlaube einen direkten und unvermittelten Rückschluß auf Art und Höhe des jeweiligen technisch-organisatorisch bedingten Qualifikationsbedarfs, zu problematisieren: Betriebliche Qualifikations- und Qualifizierungspolitik ist vielmehr auch zum Teil wesentlich bestimmt durch die jeweiligen Bedingungen für selbsttätige Qualifizierung der Arbeitskräfte innerhalb des Produktionsprozesses“. Für die Möglichkeit zu dieser selbsttätigen Qualifizierung ist nicht nur der einzelne Arbeitsplatz relevant, der ein unmittelbar praktisches Lernen erlaubt oder nicht. Von Bedeutung sind vielmehr insbesondere zwei strukturelle betriebliche Merkmale:

- Die Gesamtstruktur der in einem Betrieb vorhandenen Arbeitsplätze, damit das Verhältnis der verschiedenen Qualifikationsanforderungen zueinander, sowie
- die in einem Betrieb institutionalisierte Gesamtstruktur der Bedingungen der Reproduktion von Arbeitskraft.

2. Im Mittelpunkt der zweiten Studie — Untersuchungsfeld ist der Instandhaltungsbereich von Großbetrieben mit Prozeßfertigung bei Stahl und Chemie — steht die Frage nach den Folgen der Rationalisierung des Instandhaltungsprozesses für die Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte.

Das zentrale Ergebnis vorweggenommen: Rationalisierungsmaßnahmen in Form zunehmender Planung des Instandhaltungsablaufes führen nicht zu einer schärferen Arbeitsteilung und zur Dequalifizierung, sondern „eher zu einer Vereinheitlichung auf dem Facharbeiterniveau; der Anteil der Angelernten der Instandhaltungsbelegschaft hat eher abgenommen, der Anteil der Techniker und Ingenieure allerdings zugenommen, zum Teil jedoch weniger auf Kosten der Facharbeiter als der Meister“. Um das entscheidende Problem anzugehen, ob die Erhaltung oder gar Stabilisierung der Figur des Facharbeiters ein antiquiertes Moment noch nicht vollzogener Automatisierung darstellt, was eher bisher üblichen Auffassungen entspricht, oder ein progressives Moment im Sinne einer gerade in Folge von Automationen notwendigen qualifizierten Form industrieller Arbeit („Facharbeiter als Kernarbeitskraft“), werden die mit der betrieblichen Rationalisierungsstrategie im einzelnen verbundenen betrieblichen Politiken untersucht. Danach impliziert Rationalisierung von Instandhaltung:

- Die Standardisierung von Ersatzteilen und die Routinisierung von Instandhaltungstätigkeiten, was sich aber nicht innerhalb der Arbeitsprozesse der untersuchten Betriebe niederschlägt, sondern in Form von Auslagerungen in andere spezialisierte Betriebe oder in Form der Ausführung der routinisierten, standardisierten Tätigkeiten durch im Betrieb eingesetzte Arbeitskräfte von Fremdfirmen.

Dies bedeutet gleichzeitig, daß die bei Rationalisierung festgestellte Polarisierung der Qualifikationsstruktur in diesem Fall möglicherweise sich nicht innerbetrieblich durchsetzt, sondern zwischenbetrieblich umverteilt wird.

- Einsparung von Personalkosten durch Reduzierung des Personalsumfanges und nicht durch qualifikatorische und lohnmäßige Differenzierung der eingesetzten Arbeitskräfte. Die daraus folgende relativ geringe Personaldichte verhindert oder problematisiert zumindest eine scharfe horizontale sowie eine vertikale Arbeitsteilung; der Einsatzbereich der Arbeitskraft bleibt breit, die Selbstkontrolle bei der Arbeitsausführung hoch.

Voraussetzung kostensparender Effekte durch Personalreduzierung ist es, daß die Abstände zwischen den Lohngruppen gering sind und daß deswegen eine scharf selektive Allokation nur geringe Lohnkostenvorteile bringen würde.

Voraussetzung ist weiter, daß Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben eine Ausbildungs- und Einstufungspolitik verfolgen, die Differenzierungen in Ausbildung und Einsatz für die Betriebe verhindert bzw. unattraktiv macht. (Beispiele hierfür sind etwa der garantierte Übergang aller Jugendlichen in der Ausbildung in die zweite Stufe der Elektrostufen-Ausbildung oder die Eingruppierung in die Facharbeitereingangsstufe bereits nach Abschluß der ersten Ausbildungsstufe.)

„Eine solche Verknüpfung von gewerkschaftlicher Bildungs- und Lohnpolitik legt es den Betrieben nahe, gleiches Qualifikationspotential bei allen Arbeitskräften zu erzeugen — und eben Personalkosten nicht über eine vertikale qualifikatorische und statusmäßige Differenzierung der Arbeitskräfte, sondern über die Einsparung von Köpfen zu reduzieren.“

- Die betriebliche Personalpolitik verbindet sich mit einer spezifischen, zweiphasigen, betrieblichen Qualifizierungspolitik: Spezielle Weiterbildung von Facharbeitern und Technikern zu Spezialisten für neue Anlagen und Verfahren in einer ersten Anlaufphase, Verallgemeinerung von Spezialqualifikationen in einer zweiten Phase, wenn die Innovation sich weiter ausgebreitet hat. Durch diese Verallgemeine-

rung von Spezialqualifikationen werden diese gleichzeitig relativ entwertet.

Inwieweit solche Befunde über den Zusammenhang zwischen betrieblichen Politiken, betrieblichen Bedingungen und qualifikatorischen Folgen, in die ja implizit Selektions- und Allokationsstrukturen eingehen, allgemeinere Gültigkeit beanspruchen können, wäre systematischer und auf Basis einer breiteren empirischen Grundlage zu überprüfen. Für den hier referierten Fall scheint festzustehen, daß die Verfügbarkeit von im Ausbildungssystem (dualen System) produzierter und qualifizierter Arbeitskraft sich auf die Selektion und Allokation im betrieblichen Beschäftigungssystem massiv auswirkt.

### **III. Der „Fall Italien“ und die besondere Bedeutung der gewerkschaftlichen Politik für die Selektion und Allokation von Arbeitskräften**

Zum Schluß möchte ich — in Form eines Testfalles — einige zentrale Ergebnisse zur Diskussion stellen, die eine Forschergruppe des italienischen sozialwissenschaftlichen Institutes ARPES, Rom, an der ich beteiligt war, in einer Studie der Jahre 1977/78 herausgefunden hat. Es handelt sich um eine Untersuchung im Auftrag der EG-Kommission für Fragen der Berufsbildung in Europa.

1. Zwei Phänomene und Prozesse spielen in Italien für das Verhältnis zwischen schulischem Bildungssystem und industriellem Produktionssystem eine besondere Rolle:

- Eine sich immer stärker durchsetzende Entkoppelung zwischen dem schulischen Bildungs- und dem betrieblichen Produktionssystem mit dem Effekt, daß die außerbetriebliche Ausbildung immer weniger dazu in der Lage scheint, eine Arbeitskraft zu produzieren, deren Kenntnisse und Fähigkeiten schnell im Produktionsprozeß nutzbar wären.
- Ein sich verbreitender Prozeß der Internalisierung von Ausbildung im Großbetrieb, der sich im wesentlichen auf eine Ausbildung — Anlernung on the job — konzentriert und der ergänzt und unterstützt wird (war) durch eine enge Austauschbeziehung zwischen Klein- und Großbetrieb.

Dieser letztgenannte Prozeß weist eingebaute Selbstverstärkungstendenz auf und hat die ohnehin vorhandenen Tendenzen der Trennung zwischen schulischer Bildung und betrieblichem Produktionssystem verschärft.

Dabei muß allerdings sofort ergänzt werden, daß man allzu mechanistisch vorgehen würde, brächte man die beiden eben genannten Phänomene in einen einfachen kausalen Zusammenhang; es wäre in der Tat falsch zu unterstellen, daß der Prozeß der Internalisierung von Ausbildung — Anlernung ausschließlich der unmittelbare und kompensatorische Effekt der Trennung zwischen Schule und Betrieb darstellte, wobei dem Betrieb schlicht die Rolle zufallen würde, die Qualifikationsmängel des Arbeitskräfteangebotes intern zu überwinden. In Wirklichkeit ist die Beziehung zwischen den beiden Phänomenen viel weniger als ein lineares Ursachewirkungsverhältnis zu begreifen, sondern als beeinflusst durch eine ganze Reihe von Faktoren, wobei insbesondere gesellschaftliche Interessen, institutionelle Regelungen sowie betriebliche und gewerkschaftliche Strategien zu berücksichtigen sind.

2. Der Niedergang oder die Erosion des öffentlichen Ausbildungssystems in Italien führt zu einer kontinuierlichen „Entprofessionalisierung“ sowohl des schulischen wie des beruflichen Bildungs- und Ausbildungssystems. Es muß allerdings von vornherein klar sein, daß diese fortschreitende Entleerung der Anpassungsfunktion von Bildung und Ausbildung an die Bedürfnisse des Produktionssystems auch der spezifischen historischen Entwicklung des letztgenannten Systems zuzuschreiben ist: Die spezifischen Formen und Voraussetzungen des Wachstums der italienischen Industrie in den 50er Jahren — die Märkte und Produkte der Wachstumsindustrien, vorherrschende Technologie und Organisationsformen von Arbeit — führten zu einer Entqualifizierung von Arbeitskraft. Diesem Prozeß entgegnet das Bildungssystem, indem es sich den unteren sozialen Schichten öffnet, ihnen aber gleichzeitig eine immer allgemeinere Bildung vermittelt und sie von der Arbeitswelt, was die Ausbildungsinhalte betrifft, immer weiter entfernt.

Diese Entkoppelung, die in der Vergangenheit als ein Kompensationsmechanismus gegenüber Entqualifizierungsprozessen der Arbeitskraft verstanden wurde, erweist sich als um so dramatischer, je mehr sich die Beschäftigungskrise verschärft. Die massenhafte Öffnung des schulisch-beruflichen Bildungssystems, ohne daß adäquate Zugänge zum Beschäftigungssystem bestehen, riskiert es, die Schule von neuem in einen sozialen Selektionsmechanismus umzuwandeln. Entqualifizierung von Arbeitskraft auf der einen Seite und Vermassung — Nivellierung schulischer Bildung auf der anderen Seite — führen zu einer „falschen Übereinstimmung“ zwischen einer Nachfrage nach Arbeitskraft vom Typ der „Jedermannsqualifikation“ und einem Angebot an Arbeitskraft, die keine fachlich-berufliche Differenzierung aufweist. In Wirklichkeit führen das Überangebot an Arbeitskraft und der Mangel an fachlich-beruflich profilierter Nachfrage dazu, daß die Kriterien der Selektion und



Allokation, die über Erfolg und Mißerfolg entscheiden, an die soziale Herkunft rückgebunden werden, an das soziale Milieu, an die mehr direkte oder mehr indirekte, durch das Klientelsystem vermittelte Zugehörigkeit zur Staatsbourgeoisie oder zur Schicht industrieller Führungskräfte in den verschiedenen Sektoren.

3. Der Bedarf an qualifizierter Arbeitskraft von seiten des Produktionssystems verschiebt sich immer mehr in Richtung eines Druckes auf internalisierte Ausbildung, die ihrerseits sich immer dichter an die spezifischen betrieblichen Produktionsprozesse anlagert, was am Ende zu ihrer totalen Subsumtion unter diesen betrieblichen Produktionsprozeß führt. Diese Abhängigkeitsbeziehung zwischen Ausbildung und Produktion konkretisiert sich in der Tatsache, daß die Anforderungen eines gegebenen Produktionsprozesses und seiner Veränderungen — technologisch, organisatorisch, marktbedingt — immer mehr zum einzigen und ausschließlichen Bezugspunkt jeglicher Form von Ausbildung werden.

Im einzelnen ergibt sich aus unserer Untersuchung, daß die Anlernung on the job die vorherrschende Form der Qualifizierung der in den Betrieben eingesetzten Arbeitskraft darstellt. Dieses on the job-Training unterscheidet sich seinerseits nach unterschiedlichen Graden mehr oder weniger intensiver Formalisierung, d. h. es erstreckt sich von einer Form, bei der qualifizierte Arbeitskräfte (d. h. Arbeitskräfte ohne eine formale berufliche Erstausbildung, aber mit langer Erfahrung im Produktionsprozeß) der unqualifizierten, neu rekrutierten Arbeitskraft zur Seite stehen, bis hin zur einfachsten Form des learning by doing am Arbeitsplatz, wo die neu rekrutierte Arbeitskraft sich im Verlauf von wenigen Tagen bis zum Maximum von zwei oder drei Monaten, je nach der Anzahl der auszuführenden Arbeitsoperation, ausbildet. Anders ausgedrückt: Während im ersten Fall der Anlernprozeß eine Anlernkarriere von einfacheren zu komplexen Arbeiten enthält, reduziert sich im zweiten Fall die Anlernung auf einen einzigen Arbeitsplatz.

4. Verifiziert man diesen generellen Hintergrund in der Beziehung zwischen schulischer und beruflicher Bildung und Ausbildung sowie Anlernung im Produktionsprozeß, wie sie in Italien vorherrscht, anhand der Betriebsfallstudien unserer Untersuchung, erhalten wir eine Ausbildung — Anlernstruktur, die folgende Charakteristiken aufweist:

- Unabhängig von der in den Produktionsprozessen vorherrschenden Technologie und Arbeitsorganisation ist die schulische Ausbildung der Arbeitskräfte nahezu gleich und niedrig.
- Form und Grad internalisierter Ausbildung — Anlernung ist auf zwei Faktorenbündel rückführbar:



- = auf die Notwendigkeit der Steuerung und Kontrolle des Produktionsprozesses, auf die Variabilität bzw. Planbarkeit (Transparenz) des Produktionsprozesses sowie auf dessen Automatisierungsniveau und auf seine zentralisierte bzw. dezentralisierte Kontrolle;
- = auf das vorherrschende System der Arbeitsorganisation, mit Hilfe dessen diese Anforderungen des Produktionsprozesses bewältigt werden, und das heißt, auf das System vertikaler und horizontaler Arbeitsteilung.

5. Näher betrachtet, ergeben sich aus den Fallanalysen folgende Zusammenhänge zwischen betrieblichen Produktionsprozessen und Formen internalisierter Anlernung — Ausbildung:

- Internalisierte Anlernung in Form des learning by doing ist nahezu 100%ig im Fall metallverarbeitender Serienproduktion, wo Anlernzeiten durch qualifiziertere Arbeitskraft minimal sind;
- Anlernung durch qualifizierte Arbeitskraft on the job ist etwas verbreiteter im Fall des Betriebes aus der Bekleidungsindustrie, wo der Grad der Variabilität des Arbeitsprozesses aufgrund unterschiedlicher Produkttypen etwas stärker ausgeprägt ist;
- die reine Form einer Anlernung durch qualifizierte Arbeitskraft ist vorherrschend in dem Betrieb des Werkzeugmaschinenbaus, in dem die Arbeitskräfte sowohl mit einer höheren Prozeßvariabilität wie mit der Notwendigkeit relativ autonomer Steuerung und Planung des eigenen Arbeitsablaufes konfrontiert sind;
- schließlich existiert eine Form der Kombination zwischen on the job-Anlernung durch qualifizierte Arbeitskraft und einer mehr theoretisch orientierten Ausbildung im Fall des Betriebes der Stahlindustrie; diese Kombination wird hergestellt, sei es in aus dem betrieblichen Produktionsprozeß ausgelagerten Betriebsschulen, sei es in ad hoc eingerichteten Ausbildungsgängen mit beträchtlicher Dauer. Diese Kombination erweist sich für den Betrieb in Abhängigkeit von technologischen und daraus folgenden organisatorischen Veränderungen im Zusammenhang mit Automatisierungsprozessen als optimal: Die Zentralisierung der Prozeßsteuerung scheint klar auf die Grenzen einer rein „empirischen“ Anlernung — Ausbildung zu verweisen. Von hier aus läßt sich die Formulierung einer allgemeineren Hypothese ableiten: Automatisierung und Zentralisierung der Kontrolle des Produktionsprozesses verlangen eine gewisse „Entfernung“ des Ausbildungs-Anlernprozesses von der Produktion, insofern offensichtlich die Effizienz des on the job-Training als Kompensation gegenüber den Mängeln außerbetrieblicher beruflicher Erstausbildung beschränkt bleibt.

6. Die skizzierte spezifische Kombination zwischen schulischer und beruflicher Ausbildung sowie der Anlernung im Produktionsprozeß ist mit einer klaren, innerbetrieblichen Teilung der Arbeitskräfte verbunden. Diese Teilung bezieht sich auf die reale Qualifikation der Arbeitskraft und ihre qualifikatorische Karrieremöglichkeit, während die entsprechende Lohndifferenzierung weit weniger ausgeprägt ist. Letzteres ist, worauf zurückzukommen sein wird, insbesondere auf die egalitäre Politik der italienischen Gewerkschaften zurückzuführen.

Schematisch weist diese Teilung der Arbeitskräfte folgendes Bild auf:

- Es existiert eine Schicht entqualifizierter Arbeitskräfte dort, wo die Vorbedingungen des Anlernsystems on the job nicht gegeben sind, dort also, wo eine spezifisch qualifikatorisch differenzierte Struktur des Produktionsprozesses fehlt. In diesem Falle hängt die Lohnkarriere — soweit überhaupt noch vorhanden — von der Zugehörigkeitsdauer zum Betrieb bzw. von der gewerkschaftlichen Verhandlungsführung ab.
- Für einen Teil der Arbeitskräfte, die in den Anlernprozeß des on the job-Training eingetreten sind, existiert die Möglichkeit (oder die Sicherheit), im Verlauf von vier, fünf oder sechs Jahren die höchste Stufe der Arbeiterkarriere zu erreichen.
- Schließlich existiert ein sehr begrenzter Ausschnitt hochspezialisierter Arbeitskräfte, die den Anlernprozeß on the job durchlaufen, diesen aber gleichzeitig mit betrieblichen Ausbildungsgängen während oder nach dem on the job-Training kombiniert haben. Für diese Gruppe zeichnet sich neuerdings die Tendenz zur Durchbrechung der traditionell höchsten Stufe der Arbeiterkarriere und ihr Zugang zu einer neuen maximalen Einstufungsebene ab.

Für die höherqualifizierte Arbeitskraft ist der Übergang auf die Ebene der Arbeitsvorgesetzten (Capi) immer noch möglich und bis heute auch weit verbreitet, während jedoch der Durchbruch zur übergeordneten Ebene der Techniker und Ingenieure praktisch nicht existiert; dies scheint allerdings für jene Arbeitsvorgesetzten möglich zu sein, die ein berufliches Ausbildungsdiplom vorweisen können. Wenn aber weder berufliche Bildung noch schulisches Ausbildungsniveau für die Arbeitskräfte eine differenzielle Allokation auf den verschiedenen Einstufungsebenen zuläßt, fällt die Aufgabe und die Last, eine befriedigende Beziehung zwischen der Nutzung der Arbeitskraft im Produktionsprozeß und ihre Gratifizierung herzustellen, nahezu vollständig dem Instrument der gewerkschaftlichen Tarifverhandlungen zu.

7. Es ist schwierig und ambivalent zu beurteilen, inwiefern die Form der internalisierten Ausbildung — Anlernung dazu in der Lage ist, die

traditionellen vom Bildungssystem produzierten sozialen Ungleichheiten innerhalb der Arbeitskräfte aufzuheben, Ungleichheiten also zwischen entqualifizierter und qualifizierter Arbeitskraft, zwischen Handarbeit und Kopfarbeit, zwischen Arbeitsplatzinhabern und Arbeitslosen, zwischen „geschützter“ und marginaler Arbeitskraft.

Unterstellt man allerdings, daß die vorrangigen betrieblichen Ziele beim Einsatz von Arbeitskraft sich unterscheiden lassen nach:

- Quantitativer Disponibilität der nachgefragten Arbeitskraft
- Flexibilität bei der Nutzung von Arbeitskraft
- Kontrolle und Beherrschung der Bewertung von Arbeitskraft —,

so wird die Behauptung einleuchtend, daß internalisierte Ausbildung — Anlernung zu einem betrieblichen Instrument wird, mit Hilfe dessen die soziale Arbeitsteilung in Form eines innerbetrieblichen „segmentierten“ Arbeitsmarktes verteidigt oder sogar verschärft wird, was in Wirklichkeit die „Segmentierung“ zwischen verschiedenen Arbeitskräftegruppen bedeutet.

Je nach dem qualifikatorischen Inhalt der verschiedenen Arbeitsplätze und der verschiedenen Produktionsprozesse setzt sich eine Tendenz der Qualifikationspolarisierung durch, wobei gerade die internalisierte Anlernung den zentralen Mechanismus darstellt, wodurch die Gruppe jener Arbeitskräfte, die in den Anlernprozeß eingeschleust werden, von jenen abgespalten werden, die davon marginalisiert bleiben.

In einer betrieblichen Perspektive rationalen Arbeitskräfteeinsatzes innerhalb eines betriebsinternen Arbeitsmarktes sind es spezifische betriebliche Bedingungen („Sachzwänge“) — die Konjunktur des Marktes, technologische Veränderungen zwecks Steigerung der Arbeitsproduktivität etc. —, die das quantitative Verhältnis zwischen entqualifizierten und qualifizierten Arbeitskräften determinieren. Bei der Herstellung dieses Verhältnisses oder dieser Spaltung zwischen unterschiedlich qualifizierten Arbeitskräften verfolgen die Betriebe eine komplexe Strategie, bei der gleichzeitig Erfordernisse von Disponibilität, elastischer Nutzung sowie der Kontrolle der Bewertung qualifizierter Arbeitskraft eingelöst werden. In Italien allerdings stoßen solche betrieblichen Politiken auf den Widerstand einer anderen, d. h. gewerkschaftlichen Konzeption der Gestaltung innerbetrieblicher Arbeitsmärkte.

8. Bereits in die bisher formulierten Ergebnisse geht die Politik der italienischen Gewerkschaften, was Selektion und Allokation der Arbeitskräfte im betrieblichen Produktionsprozeß betrifft, implizit mit ein. Das Gewicht dieser Politik aber rechtfertigt es, zum Schluß noch einmal etwas systematischer darauf einzugehen:

Generell läßt sich zunächst feststellen, daß gewerkschaftliche Selektions- und Allokationspolitik in Italien in Form nicht vorhergesehener Folgen auf den Prozeß der Qualifizierung von Arbeitskraft sich widersprüchlich auswirkt, was seinerseits negativ auf die gewerkschaftlichen Zielsetzungen selbst zurückschlägt. Mit anderen Worten steht das explizit formulierte gewerkschaftliche Ziel einer realen Qualifizierung der Arbeitskraft im Widerspruch mit der von ihr faktisch verfolgten Selektions- und Allokationspolitik.

a) Was die neuerliche Entwicklung der gewerkschaftlichen Verhandlungsmacht gegenüber Problemen der beruflichen Qualifizierung von Arbeitskraft betrifft, lassen sich die folgenden zwei prinzipiellen Aspekte ausmachen:

- Bezogen auf die Qualifikationseinstufung muß festgestellt werden, daß diese innerhalb der letzten zehn Jahre zum ersten Mal der Kontrolle der Betriebsleitungen und der Arbeitsvorgesetzten entzogen und vorwiegend von kollektiven Vertragsverhandlungen bestimmt wird;
- was die reale Qualifizierung der Arbeitskräfte betrifft, muß ein tendenziell umgekehrtes Ergebnis festgestellt werden: Die Gewerkschaft hat zwar versucht, verhandlungsmäßigen Einfluß auf die Gestaltung von Technologie und Arbeitsorganisation zu gewinnen, aber dieser Einfluß ist bis heute nur sehr begrenzt, auch wenn einige erste Ergebnisse in Großbetrieben nicht zu übersehen sind.

b) Neben diesen Initiativen auf dem Gebiet von Verhandlungen schlägt die Gewerkschaft eine andere Stoßrichtung ein, die ihrem ursprünglich erklärten Ziel der Schaffung von Voraussetzungen zur Qualifizierung von Arbeitskraft zumindest partiell widersprechen. Auch in diesem Fall lassen sich zwei zentrale Aspekte unterscheiden:

- Die Durchsetzung von Mechanismen automatischer Höherstufung, wobei das Kriterium der Dauer der Betriebszugehörigkeit im Vordergrund steht, und die „Reklassifizierung nach oben“ von Tätigkeiten und Aufgaben, deren qualifikatorischer Inhalt unverändert blieb, prägte in einem weiten Ausmaß die Einstufungspolitik der Gewerkschaften. Theoretisch zielte diese Politik durchaus darauf ab, einen realen Qualifizierungsprozeß der Arbeitskräfte dadurch in Gang zu setzen, daß die Betriebe unter dem Druck automatischen Aufstiegs einer Reihe von Arbeitskräften in der Einstufungsskala dazu gebracht werden sollten, solche Arbeitskräfte auch für komplexere, verantwortungsvollere Arbeitsaufgaben zu nutzen. Faktisch hat sich die Arbeitsorganisation als weit rigider und zäher als die Einstufung erwiesen, und das vorherrschende Ergebnis besteht in

einer Abflachung der Bewertungsskala der Qualifikationen und in einer Einstufungspraxis, bei der Arbeitskräfte mit sehr ungleichen Qualifikationen auf derselben Stufe rangieren. Mitzudenken ist hierbei, daß es in Italien bis heute an einer von den Tarifparteien gemeinsam akzeptierten Grundlage über den unterschiedlichen Wert unterschiedlicher beruflicher Qualifizierung fehlt, was eine Reihe schwerwiegender Probleme im Bildungssystem zur Folge hat.

- Dieser Effekt der gleichen Einstufung von real ungleichen Qualifikationen wird noch einmal verschärft durch die egalitäre Lohnpolitik der Gewerkschaften, die die Lohnunterschiede zwischen den Arbeitskräften stark reduziert hat, sei es, was die Unterschiede zwischen den Arbeitskräften auf verschiedenen Einstufungsebenen, sei es, was individuelle, auf die Person zugeschnittene Lohnunterschiede betrifft.

Diese gewerkschaftliche Politik, die sich vornimmt, die Qualifizierung von Arbeitskraft voranzutreiben, auf der anderen Seite aber Qualifizierung entwertet, läßt sich vielfach erklären; in gewerkschaftlicher Perspektive sind die Politiken von Professionalisierung und Egalitarismus durchaus kohärent: Ausgehend von der Überzeugung, daß für die große Masse der entqualifizierten oder unqualifizierten Arbeitskräfte, wie sie von den italienischen Industriebetrieben im Verlaufe der 50er und 60er Jahre produziert worden sind, keine unmittelbaren und ausreichenden Aussichten für eine qualifikatorische Entwicklung bestehen, wird versucht, diesen Arbeitskräften Verbesserungen zu garantieren, die in letzter Instanz eine „Monetarisierung von Entqualifizierung“ darstellen. Dies ändert aber nichts an der Tatsache, daß in der konkreten Situation in diesen Jahren die Abflachung der Einstufungsskala und der Lohnunterschiede ein Ausmaß erreicht hat, bei dem sie sicherlich alles andere als ein Anreizmechanismus für Qualifizierungspolitik abgeben kann.

Dabei soll nicht unterschlagen werden, daß es durchaus einzelne, auf gewerkschaftlichen Druck zustandgekommene Entwicklungen gibt, die man wohl zweifelsfrei als progressiv bezeichnen kann. So kann man etwa in einem von uns untersuchten Stahlwerk feststellen, daß die mit der Einführung neuer Walztechnologien eingerichteten Ausbildungskurse dem gesamten gegenwärtig im Anlagenbereich eingesetzten Personal Grundlagenkenntnisse vermitteln, ohne nach aufgaben- und tätigkeitsspezifischen Anforderungen, z. B. zwischen Produktion und Instandhaltung, zu differenzieren.

c) Ein zweites Moment von Widersprüchlichkeit in der von der italienischen Gewerkschaft intendierten, innerbetrieblichen Allokationspolitik betrifft das Verhältnis zwischen der Rigidität von Arbeitskraft und

neuen Organisationsformen von Arbeit. Zwar bedeutet das Prinzip der Rigidität letztlich gewerkschaftliche Kontrolle über die Bedingungen der Verausgabung von Arbeitsleistung, und entsprechend können Reorganisationsformen von Arbeit, die sich an der Requalifizierung von Arbeitskraft orientieren, Bestandteil dieses Prinzips sein. In der konkreten Anwendung allerdings geraten dann die Verteidigung von Rigidität und Formen der Reorganisation von Arbeit miteinander in Konflikt. Die wichtigste Konfliktursache ist dabei die sicher nicht unbegründete Angst, neue Formen von Arbeitsorganisation könnten nichts anderes sein als neue Formen der Intensivierung von Arbeit.

d) Es lassen sich die folgenden neuesten Entwicklungen in der Politik der italienischen Gewerkschaften, was ihre Einflußnahme auf betriebliche Selektions- und Allokationsprozesse betrifft, feststellen:

Im Vordergrund steht das Ziel, bei der Einstufung der gewerblichen Arbeitnehmer die Barriere der fünften Stufe innerhalb der siebenstufigen Skala und damit die Schwelle zur Eingruppierung der Angestellten zu durchbrechen. Einige Erfolge kann diese Politik insbesondere im Metall- und Stahlbereich bereits aufweisen. Es kann den Anschein haben, als ob diese Entwicklung wiederum nichts anderes darstellt als eine weitere Absicherung einer reinen Lohnkarriere, die einer realen Qualifizierung der Arbeitskraft, wie ausgeführt, im Wege stehen kann. Die bisher bekannten Fälle sprechen gegen diese Auffassung, insofern die Höherstufung auch de facto höher qualifizierte Arbeitskräfte betrifft, die bisher relativ unterbewertet waren. Zum anderen ist das Durchbrechen der Barriere der fünften Stufe Ausdruck einer gewissen selbstkritischen Korrektur der Gewerkschaften gegenüber ihrer bisherigen Politik des „totalen Egalitarismus“, die in jüngster Zeit auf Widerstand der qualifizierteren Arbeitskräfte stieß, die auf den Verlust ihres Lohnvorsprunges mit Unmut reagieren und z. B. feststellen, daß heute qualifizierte Arbeitskraft im Kleinbetrieb zum Teil mehr als im Großbetrieb verdient. Drittens schließlich sieht sich die Gewerkschaft gezwungen, das Verhältnis zwischen Rigiditätsprinzip und Forderung nach Qualifizierung zu überdenken, d. h. sich als Gewerkschaft das Problem betrieblicher Produktivität zu stellen.

### **C. Abschließende Bemerkung**

Abschließend sei eine reichlich banale Bemerkung gestattet, die sich aber gerade am Fall Italiens als eine notwendige Ergänzung herausstellt: Eine Veränderung von Selektions- und Allokationsprozessen, die auf den Abbau sozialer Ungleichheiten in den Reproduktions- und Lebenslagen (im Eingang formulierten Sinn) der Arbeitskräfte abzielt,

läuft letztlich ins Leere, wenn die nationale wirtschaftliche Entwicklung innerhalb des internationalen Konkurrenzzusammenhanges keinen Ausweg findet aus der Sackgasse von Inflation und Stagnation und nicht in der Lage ist, die Restriktion des Beschäftigungsvolumens zu überwinden. Die klarste und einschneidendste Allokationsregel mit massiven selektiven Folgen heißt in Italien heute immer noch: Wer einen Arbeitsplatz sucht, muß einen Arbeitsplatz haben.